

LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

ALLA LUCE DELLE LINEE GUIDA DELLA COMMISSIONE CONSULTIVA PERMANENTE (ART. 6 D.LGS. 81/08)

Roma 6 dicembre 2010

I presupposti normativi:

- L. 39/2002 modifica l'art. 4 del D.Lgs 626/94: la valutazione deve riguardare **“tutti” i rischi**
- **Accordo europeo** sullo stress da lavoro
08/10/2004
- Direttiva 24/03/2004 del **Dipartimento della Funzione Pubblica** della Presidenza del Consiglio dei Ministri “Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni”.
- **Recepimento** accordo europeo in Italia
09/06/2008

I presupposti normativi:

- **D.Lgs 81/08 art. 28:** la valutazione dei rischi “...deve riguardare tutti i rischi...tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell’accordo europeo dell’8 ottobre 2004,...”
- DL 30/12/2008 (convertito nella legge 27.2.2009 n. 14) **proroga al 16/05/2009** l’entrata in vigore delle disposizioni concernenti la valutazione dello stress lavoro-correlato
- D.Lgs 106/09 introduce il comma 1-bis dell’art. 28, che afferma che “La valutazione dello stress lavoro-correlato...è effettuata nel rispetto delle indicazioni elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e **comunque...a far data dal 1° agosto 2010**”.

I presupposti normativi:

Decreto legge 31 maggio 2010 n. 78

convertito in legge da

Legge 30 luglio 2010 n. 122

*“...il termine di applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 28 e 29 del D.Lgs. 81/08 in materia di rischio da stress lavoro-correlato, **è differito al 31 dicembre 2010...**”*

Riferimenti principali:

- **ACCORDO INTERCONFEDERALE** PER IL RECEPIMENTO DELL'ACCORDO QUADRO EUROPEO SULLO STRESS LAVORO-CORRELATO (2004)
- **Linee di indirizzo** applicate in Lombardia, Toscana, Emilia-Romagna, Liguria
- Proposta metodologica del NETWORK NAZIONALE PER LA PREVENZIONE DEL DISAGIO PSICOSOCIALE NEI LUOGHI DI LAVORO (coordinato dall'**ISPESL**) 2010

Riferimenti principali:

- **GUIDA OPERATIVA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO** del Coordinamento tecnico Interregionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (marzo 2010)
- **LINEE GUIDA DELLA COMMISSIONE CONSULTIVA PERMANENTE ex art. 6 D.Lgs. 81/08** (18 novembre 2010)

Campo di applicazione:

- in linea generale lo stress identifica una condizione in cui l'individuo **non si sente in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative dell'ambiente**
- nell'ambito del lavoro tale squilibrio si può verificare quando il lavoratore **non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative**
- **non tutte** le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato
- lo stress lavoro-correlato è **causato da fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro**, come l'inadeguata gestione dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione...



Campo di applicazione:

- Il tema specifico delle **molestie e della violenza sul posto di lavoro** non sono oggetto dell'accordo sullo stress lavoro-correlato
- Tuttavia molte delle dinamiche messe in atto per esercitare violenza morale sono le stesse che possono essere presenti come fattori di stress in organizzazioni inadeguate, anche senza una precisa volontarietà lesiva
- Valutare e tenere sotto controllo tutti i possibili fattori di stress legati all'organizzazione del lavoro e ai rapporti interpersonali sul lavoro, crea un contesto lavorativo che scoraggia l'esercizio di forme di violenza di natura intenzionale



Campo di applicazione:

- Il pericolo stress lavoro-correlato (e il relativo possibile rischio) può riguardare **ogni luogo di lavoro** ed ogni lavoratore
- Non è possibile quindi escludere a priori, per nessuna realtà lavorativa, la necessità di procedere ad una valutazione



Campo di applicazione:

Lo stress lavoro-correlato è oggetto di preoccupazione **sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori.**

Vi è un interesse comune ad affrontare la tematica e la necessità di una **azione congiunta.**

Eliminare o contenere i fattori stressogeni lavorativi comporta benefici per la salute dei lavoratori, ma anche **vantaggi per l'impresa**



PROCESSO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

1. Valutazione preliminare

Identificazione di tutti i rischi che superano una soglia di azione tale da richiedere l'adozione di specifiche misure di prevenzione

PROCESSO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

1. Valutazione preliminare
2. Valutazione approfondita

Valutazione quali-quantitativa dei rischi finalizzata a definire le misure di prevenzione da attuare e verificarne l'efficacia

ELIMINAZIONE O RIDUZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

**IL FINE DELLA VALUTAZIONE
E' LA PREVENZIONE**

VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

ELIMINAZIONE O RIDUZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO

**PREVENZIONE
RISCHI
TRADIZIONALI**

VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO













Fattori di rischio stressogeni

Contesto lavorativo:

- Cultura organizzativa
- Ruolo nell'organizzazione
- Autonomia decisionale/controllo
- Relazioni interpersonali sul lavoro
- Interfaccia famiglia/lavoro



Contenuti lavorativi:

- Ambiente di lavoro e attrezzature
- Pianificazione dei compiti
- Carico / ritimi di lavoro
- Orario di lavoro



CONTESTO LAVORATIVO

CULTURA ORGANIZZATIVA	Scarsa comunicazione, bassi livelli di sostegno per la risoluzione di problemi e lo sviluppo personale, mancanza di definizione degli obiettivi organizzativi
RUOLO NELL'ORGANIZZAZIONE	Ambiguità e conflitto di ruolo, responsabilità di altre persone
SVILUPPO DI CARRIERA	Incertezza / blocco della carriera insufficienza / eccesso di promozioni, bassa retribuzione, insicurezza dell'impiego, scarso valore sociale attribuito al lavoro
AUTONOMIA DECISIONALE/CONTROLLO	Partecipazione ridotta al processo decisionale, carenza di controllo sul lavoro (il controllo, specie nella forma di partecipazione rappresenta anche una questione organizzativa e contestuale di più ampio respiro)
RELAZIONI INTERPERSONALI SUL LAVORO	Isolamento fisico o sociale, rapporti limitati con i superiori, conflitto interpersonale, mancanza di supporto sociale
INTERFACCIA FAMIGLIA/LAVORO	Richieste contrastanti tra casa e lavoro, scarso appoggio in ambito domestico, problemi di doppia carriera

CONTENUTI LAVORATIVI

AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE	Condizioni fisiche di lavoro, problemi inerenti l'affidabilità, la disponibilità, l'idoneità, la manutenzione o la riparazione di strutture ed attrezzature di lavoro
PIANIFICAZIONE DEI COMPITI	Monotonia, cicli di lavoro brevi, lavoro frammentato o inutile, sottoutilizzazione, incertezza elevata
CARICO/RITMI DI LAVORO	Sovraccarico o sottocarico di lavoro, mancanza di controllo sul ritmo, alti livelli di pressione temporale
ORARIO DI LAVORO	Lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili, eccessivamente lunghi o che alterano i ritmi sociali

ELEMENTI DA VALUTARE	VALUTAZIONE “OGGETTIVA”	VALUTAZIONE “SOGGETTIVA”
Indicatori di effetto (“eventi sentinella”) -indici infortunistici, -assenze per malattia, -ricambio del personale, -procedimenti e sanzioni, -segnalazioni del medico competente		

ELEMENTI DA VALUTARE	VALUTAZIONE “OGGETTIVA”	VALUTAZIONE “SOGGETTIVA”
Indicatori di effetto (“eventi sentinella”) -indici infortunistici, -assenze per malattia, -ricambio del personale, -procedimenti e sanzioni, -segnalazioni del medico competente		
Fattori di contenuto del lavoro -ambiente di lavoro ed attrezzature -pianificazione dei compiti -carichi, ritmi di lavoro -orario di lavoro, turni		

ELEMENTI DA VALUTARE	VALUTAZIONE “OGGETTIVA”	VALUTAZIONE “SOGGETTIVA”
Indicatori di effetto (“eventi sentinella”) -indici infortunistici, -assenze per malattia, -ricambio del personale, -procedimenti e sanzioni, -segnalazioni del medico competente		
Fattori di contenuto del lavoro -ambiente di lavoro ed attrezzature -pianificazione dei compiti -carichi, ritmi di lavoro -orario di lavoro, turni		
Fattori di contesto del lavoro -funzione e cultura organizzativa -ruolo nell’ambito dell’organizzazione -l’evoluzione e lo sviluppo di carriera, -autonomia decisionale e controllo -rapporti interpersonali al lavoro -interfaccia casa-lavoro		

ELEMENTI DA VALUTARE	VALUTAZIONE “OGGETTIVA”	VALUTAZIONE “SOGGETTIVA”
<p>Indicatori di effetto (“eventi sentinella”)</p> <ul style="list-style-type: none"> -indici infortunistici, -assenze per malattia, -ricambio del personale, -procedimenti e sanzioni, -segnalazioni del medico competente 		
<p>Fattori di contenuto del lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> -ambiente di lavoro ed attrezzature -pianificazione dei compiti -carichi, ritmi di lavoro -orario di lavoro, turni 		
<p>Fattori di contesto del lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> -funzione e cultura organizzativa -ruolo nell’ambito dell’organizzazione -l’evoluzione e lo sviluppo di carriera, -autonomia decisionale e controllo -rapporti interpersonali al lavoro -interfaccia casa-lavoro 		
<p>Fattori propriamente soggettivi</p> <ul style="list-style-type: none"> -tensioni emotive e sociali -sensazione di non poter far fronte alla situazione -percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti 		

ELEMENTI DA VALUTARE	VALUTAZIONE “OGGETTIVA”	VALUTAZIONE “SOGGETTIVA”
<p>Indicatori di effetto (“eventi sentinella”)</p> <ul style="list-style-type: none"> -indici infortunistici, -assenze per malattia, -ricambio del personale, -procedimenti e sanzioni, -segnalazioni del medico competente 		
<p>Fattori di contenuto del lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> -ambiente di lavoro ed attrezzature -pianificazione dei compiti -carichi, ritmi di lavoro -orario di lavoro, turni 		
<p>Fattori di contesto del lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> -funzione e cultura organizzativa -ruolo nell’ambito dell’organizzazione -l’evoluzione e lo sviluppo di carriera, -autonomia decisionale e controllo -rapporti interpersonali al lavoro -interfaccia casa-lavoro 		
<p>Fattori propriamente soggettivi</p> <ul style="list-style-type: none"> -tensioni emotive e sociali -sensazione di non poter far fronte alla situazione -percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti 		
<p>Fattori propriamente soggettivi (indicatori di effetto)</p> <ul style="list-style-type: none"> -disturbi e patologie riferibili allo stress -alterazione parametri clinici/subclinici 		

ELEMENTI DA VALUTARE	VALUTAZIONE “OGGETTIVA”	VALUTAZIONE “SOGGETTIVA”
Indicatori di effetto (“eventi sentinella”) -indici infortunistici, -assenze per malattia, -ricambio del personale, -procedimenti e sanzioni, -segnalazioni del medico competente	Analisi su base documentale dei dati presenti in azienda.	
Fattori di contenuto del lavoro -ambiente di lavoro ed attrezzature -pianificazione dei compiti -carichi, ritmi di lavoro -orario di lavoro, turni	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	
Fattori di contesto del lavoro -funzione e cultura organizzativa -ruolo nell’ambito dell’organizzazione -l’evoluzione e lo sviluppo di carriera, -autonomia decisionale e controllo -rapporti interpersonali al lavoro -interfaccia casa-lavoro	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	
Fattori propriamente soggettivi -tensioni emotive e sociali -sensazione di non poter far fronte alla situazione -percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti	impossibile	
Fattori propriamente soggettivi (indicatori di effetto) -disturbi e patologie riferibili allo stress -alterazione parametri clinici/subclinici	Valutazione epidemiologica dei dati della sorveglianza sanitaria	

ELEMENTI DA VALUTARE	VALUTAZIONE “OGGETTIVA”	VALUTAZIONE “SOGGETTIVA”
Indicatori di effetto (“eventi sentinella”) -indici infortunistici, -assenze per malattia, -ricambio del personale, -procedimenti e sanzioni, -segnalazioni del medico competente	Analisi su base documentale dei dati presenti in azienda.	impossibile
Fattori di contenuto del lavoro -ambiente di lavoro ed attrezzature -pianificazione dei compiti -carichi, ritmi di lavoro -orario di lavoro, turni	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	Verifica della percezione soggettiva dei lavoratori mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori di contesto del lavoro -funzione e cultura organizzativa -ruolo nell’ambito dell’organizzazione -l’evoluzione e lo sviluppo di carriera, -autonomia decisionale e controllo -rapporti interpersonali al lavoro -interfaccia casa-lavoro	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	Verifica della percezione soggettiva dei lavoratori mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori propriamente soggettivi -tensioni emotive e sociali -sensazione di non poter far fronte alla situazione -percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti	impossibile	Verifica mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori propriamente soggettivi (indicatori di effetto) -disturbi e patologie riferibili allo stress -alterazione parametri clinici/subclinici	Valutazione epidemiologica dei dati della sorveglianza sanitaria	Verifica mediante questionari

ELEMENTI DA VALUTARE	VALUTAZIONE “OGGETTIVA”	VALUTAZIONE “SOGGETTIVA”
Indicatori di effetto (“eventi sentinella”) -indici infortunistici, -assenze per malattia, -ricambio del personale, -procedimenti e sanzioni, -segnalazioni del medico competente	Analisi su base documentale dei dati presenti in azienda.	impossibile
Fattori di contenuto del lavoro -ambiente di lavoro ed attrezzature -pianificazione dei compiti -carichi, ritmi di lavoro -orario di lavoro, turni	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	Verifica della percezione soggettiva dei lavoratori mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori di contesto del lavoro -funzione e cultura organizzativa -ruolo nell’ambito dell’organizzazione -l’evoluzione e lo sviluppo di carriera, -autonomia decisionale e controllo -rapporti interpersonali al lavoro -interfaccia casa-lavoro	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	Verifica della percezione soggettiva dei lavoratori mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori propriamente soggettivi -tensioni emotive e sociali -sensazione di non poter far fronte alla situazione -percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti	impossibile	Verifica mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori propriamente soggettivi (indicatori di effetto) -disturbi e patologie riferibili allo stress -alterazione parametri clinici/subclinici	Valutazione epidemiologica dei dati della sorveglianza sanitaria	Verifica mediante questionari

Individuazione gruppi omogenei



Nelle aziende a maggiore complessità organizzativa è opportuno condurre la valutazione **non considerando l'azienda nella sua interezza**, ma analizzando i dati per partizioni organizzative o per gruppi omogenei di lavoratori.

Individuazione gruppi omogenei



Il criterio di omogeneità da rispettare è quello relativo alla **natura del problema da analizzare.**

In alcuni casi potrà riguardare una caratteristica della mansione lavorativa (es. operatori di sportello al pubblico), in altri l'omogeneità rispetto al soggetto da cui dipende l'organizzazione del lavoro (una struttura che fa capo ad una figura dirigenziale).

Valutazione del rischio : 1° fase valutazione preliminare



I - Eventi sentinella

quali ad esempio: indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; procedimenti e sanzioni e segnalazioni del medico competente; specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori

Valutazione del rischio : 1° fase valutazione preliminare



II - Fattori di contenuto del lavoro

quali ad esempio: ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.

Fattori di contesto del lavoro quali ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

Valutazione del rischio : 1° fase valutazione preliminare



III- Fattori di contesto del lavoro

quali ad esempio: ruolo nell'ambito dell'organizzazione, autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro; evoluzione e sviluppo di carriera; comunicazione (es. incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

Valutazione del rischio : 1° fase valutazione preliminare

La valutazione si basa su:

- indicatori misurabili / eventi sentinella
- tipo di attività lavorativa
- check list

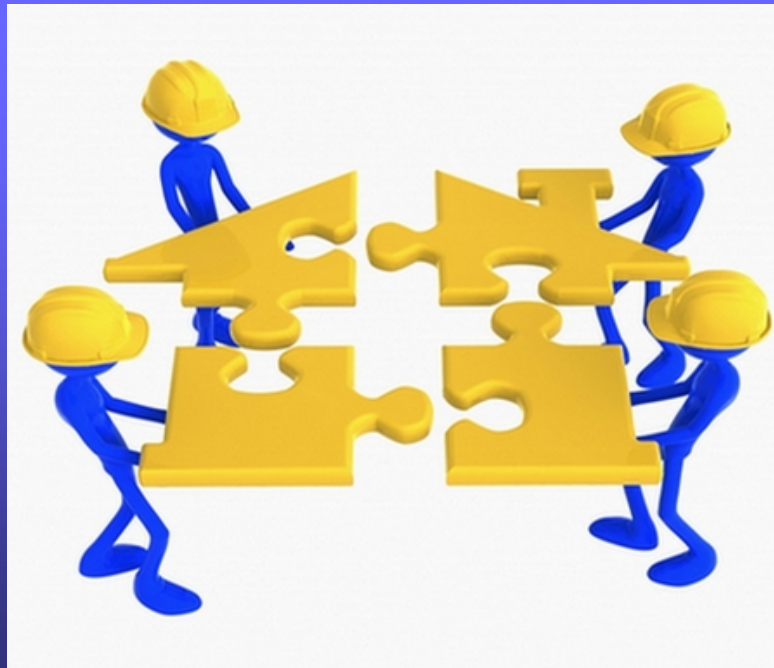
Gli **strumenti** possono essere utilizzati direttamente dalle figure della prevenzione in azienda

I **valori di riferimento** vanno scelti, quando disponibili, rispettando criteri di omogeneità con il tipo di attività produttiva, le dimensioni dell'azienda, le caratteristiche della popolazione lavorativa. Possono essere effettuati anche confronti nell'ambito della stessa azienda tra diversi gruppi omogenei o tra diversi periodi temporali.

Coinvolgimento dei lavoratori

In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto occorre sentire i lavoratori e/o i RLS/RLST. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori.

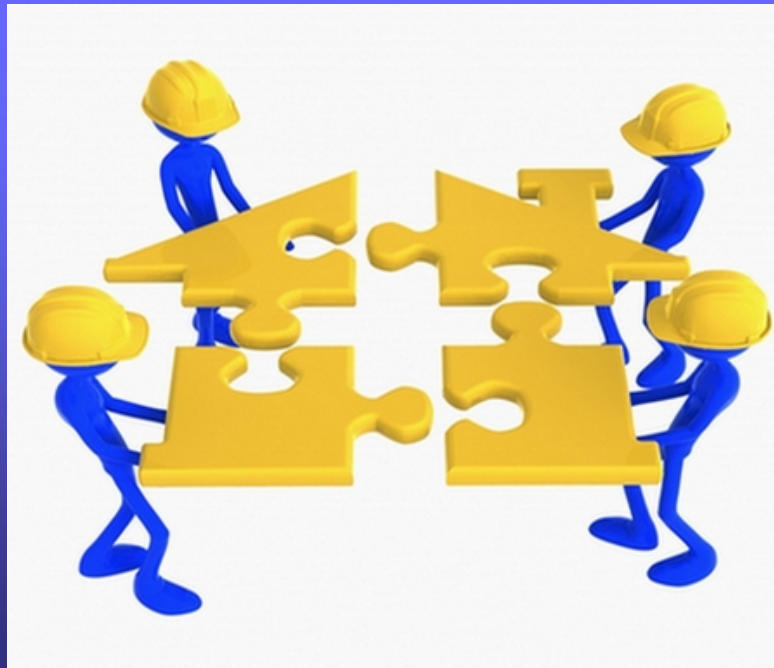
La scelta delle modalità tramite cui sentire i lavoratori è rimessa al datore di lavoro anche in relazione alla metodologia di valutazione adottata.



Coinvolgimento dei lavoratori

Deve essere assicurato il coinvolgimento dei lavoratori ai fini della corretta interpretazione delle caratteristiche del lavoro e dell'individuazione dei fattori potenzialmente stressanti.

Questo contributo dei lavoratori nella fase di rilevazione degli indicatori oggettivi è cosa diversa dalla rilevazione della percezione soggettiva dei medesimi elementi e il disagio ed il malessere che ne possono derivare.



Definizione di rischio basso

(Guida operativa Regioni)

UNA CONDIZIONE IN CUI NON RISULTANO NECESSARI INTERVENTI DI ELIMINAZIONE O RIDUZIONE DEL RISCHIO, MA SOLO UNA RIVALUTAZIONE PERIODICA



Valutazione del rischio : 1° fase valutazione preliminare



Ove dalla valutazione preliminare **non emergano elementi di rischio** da stress lavoro-correlato tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) e a prevedere un piano di monitoraggio

Valutazione del rischio : 1° fase valutazione preliminare



Diversamente, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi (ad esempio, interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, etc).

Ove gli interventi correttivi risultino inefficaci, si procede, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione successiva (c.d. valutazione approfondita).

Valutazione del rischio : 2° fase valutazione approfondita

Valutazione della percezione soggettiva dei lavoratori attraverso

- **questionari standardizzati**
- **focus group**
- **interviste semi-strutturate**



Si valutano gli stessi elementi della 1° fase

Solo nei gruppi omogenei dove sono state rilevate le problematiche.

Nelle aziende di maggiori dimensioni si può fare a campione.

ELEMENTI DA VALUTARE	VALUTAZIONE “OGGETTIVA”	VALUTAZIONE “SOGGETTIVA”
Indicatori di effetto (“eventi sentinella”) -indici infortunistici, -assenze per malattia, -ricambio del personale, -procedimenti e sanzioni, -segnalazioni del medico competente	Analisi su base documentale dei dati presenti in azienda.	impossibile
Fattori di contenuto del lavoro -ambiente di lavoro ed attrezzature -pianificazione dei compiti -carichi, ritmi di lavoro -orario di lavoro, turni	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	Verifica della percezione soggettiva dei lavoratori mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori di contesto del lavoro -funzione e cultura organizzativa -ruolo nell’ambito dell’organizzazione -l’evoluzione e lo sviluppo di carriera, -autonomia decisionale e controllo -rapporti interpersonali al lavoro -interfaccia casa-lavoro	Analisi delle caratteristiche del lavoro, su base osservazionale e documentale anche con uso di check list	Verifica della percezione soggettiva dei lavoratori mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori propriamente soggettivi -tensioni emotive e sociali -sensazione di non poter far fronte alla situazione -percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti	impossibile	Verifica mediante questionari, focus group o interviste semistrutturate
Fattori propriamente soggettivi (indicatori di effetto) -disturbi e patologie riferibili allo stress -alterazione parametri clinici/subclinici	Valutazione epidemiologica dei dati della sorveglianza sanitaria	Verifica mediante questionari

**Tutti i luoghi di lavoro con
lavoratori subordinati**

**Valutazione
preliminare**

**No
rischio
stress**

STOP

**Verifica
periodica**

Rischio stress

**Azioni
correttive**

Efficaci

STOP

**Verifica
periodica**

Non efficaci

**Valutazione approfondita
Azioni correttive
Verifica periodica**

Valutazione del rischio nelle aziende < 5 lavoratori

Nelle imprese che occupano fino a 5 lavoratori, in luogo dei predetti strumenti di valutazione approfondita, il datore di lavoro può scegliere di utilizzare modalità di valutazione (es. riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.



Disposizioni transitorie e finali



La data del 31 dicembre 2010 deve essere intesa come **data di avvio** delle attività di valutazione.

La programmazione temporale e il termine finale della valutazione devono essere riportate **DVR**.

Gli **organi di vigilanza**, terranno conto della decorrenza e della programmazione temporale.

Disposizioni transitorie e finali

- I datori di lavoro che, alla data di approvazione delle presenti indicazioni metodologiche, abbiano già effettuato la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato coerentemente ai contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 , **non debbono ripetere l'indagine** ma sono unicamente tenuti all'aggiornamento della medesima nelle ipotesi previste dall'art. 29, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008.

Disposizioni transitorie e finali



- La Commissione Consultiva provvederà ad elaborare una **relazione** entro 24 mesi dalla pubblicazione delle presenti indicazioni metodologiche, a seguito dello svolgimento del monitoraggio sulle attività realizzate.
- Le modalità di effettuazione di tale **monitoraggio** saranno definite dalla Commissione consultiva.

Indicazioni applicative



Il percorso di valutazione

- Coinvolgimento top management
- Preparazione dell'organizzazione
- Azioni comunicative e informative
- Analisi documentale
- Azioni formative
- Valutazione del rischio (oggettiva / soggettiva)
- Gestione del rischio (misure collettive / individuali)
- Verifica e monitoraggio



Criteria e cautele consigliati nella somministrazione di interviste/questionari

Assicurare interventi precedenti di informazione

Questionari di documentata validità

Gli strumenti devono valutare non la personalità, ma:

- il livello di 'domanda/carico' percepito,;**
- il livello di risorse fruibili nel contesto lavorativo.**
- le condizioni di benessere/malessere psicologico**
(Si valutano gli stessi elementi della 1° fase)

Solo nei gruppi omogenei dove sono state rilevate le problematiche.

Nelle aziende di maggiori dimensioni si può fare a campione.

Misure di prevenzione

Le **soluzioni di prevenzione collettiva** possono riguardare misure tecniche (potenziamento degli automatismi tecnologici...), misure organizzative sull'attività lavorativa (orario sostenibile, alternanza di mansioni nei limiti di legge e contratti, riprogrammazione attività...), misure procedurali (definizione di procedure di lavoro...), misure ergonomiche (progettazione ergonomica dell'ambiente e dei processi di lavoro) e misure di revisione della politica aziendale (azioni di miglioramento della comunicazione interna, della gestione, delle relazioni, ecc.).

Le **soluzioni rivolte agli individui** sono finalizzate alla gestione di problemi specifici, diversi da quelli riscontrati nella maggioranza, che riguardano solo alcuni lavoratori. Possono essere attuate soluzioni di supporto ai singoli lavoratori (*counselling*, consultori interni, sportelli di ascolto) e interventi da parte del medico competente anche a seguito di richiesta di visita medica da parte del lavoratore.

Sorveglianza sanitaria

Le linee guida della Commissione consultiva **NON prevedono l'obbligo di sorveglianza sanitaria** per i lavoratori esposti a stress lavoro-correlato.

In generale la sorveglianza sanitaria **non costituisce una misura d'elezione** in tutte le situazioni di stress lavoro-correlato, andando invece privilegiati gli interventi sull'organizzazione del lavoro.

In qualsiasi momento un lavoratore può chiedere di essere sottoposto a visita medica, qualora tale richiesta sia correlata ai rischi lavorativi.



Sorveglianza sanitaria

(Linee guida SIMLII)

Disturbi e stati patologici correlabili a situazioni di stress

disturbi dell'apparato cardiocircolatorio	ipertensione arteriosa, cardiopatia ischemica
disturbi gastrointestinali	alterazioni della funzione intestinale, ulcera peptica, pirosi, colite
disturbi dell'apparato genitale	alterazioni del ritmo mestruale, amenorree
disturbi della sfera sessuale	impotenza, calo del desiderio
disturbi dell'apparato muscoloscheletrico	mialgie, dolori muscolo tensivi
disturbi dermatologici	arrossamenti, prurito, sudorazione, dermatiti, orticaria, psoriasi
disturbi del sonno	insonnia, incubi notturni, spossatezza al risveglio
disturbi neurologici, disturbi psicologici e della sfera intellettuale	cefalee, ansia, depressione, attacchi di panico, irritabilità, apatia, disturbi della memoria, difficoltà di concentrazione

Esempi di strumenti di valutazione:

Network ISPESL

ISPESL - HSE



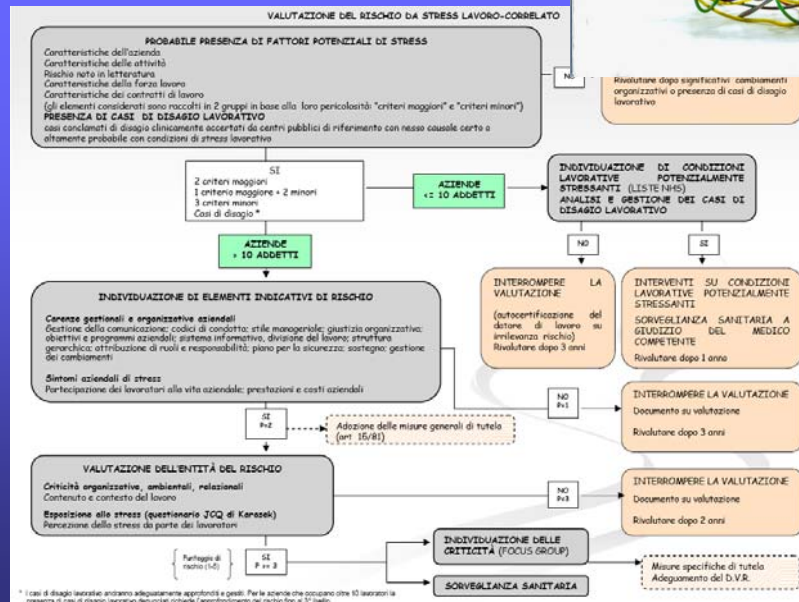
La valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato

Approccio integrato secondo il modello Management Standard HSE contestualizzato alla luce del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.



Maggio 2010

Regione Toscana




La valutazione dello stress lavoro - correlato proposta metodologica

